

De WOR-bestuurder van de gemeente Oss
Mevrouw Marie - Louise van Schaijk

Ondernemingsraad
Raadhuislaan 2, Oss
Telefoon [0412] 68 58 39

E-mail gemeente@oss.nl
www.oss.nl

Postbus 5
5340 BA Oss

Wilt u bij uw reactie de
datum van deze brief en
ons kenmerk vermelden?

Datum	Ons kenmerk	Behandeld door	Doorkiesnummer
23 januari 2018	-	J. Wingens	
Onderwerp		Uw kenmerk	Aantal bijlagen
Advies ICT-samenwerking BLOU		-	-

Beste Marie - Louise,

Door middel van deze brief geven wij als ondernemingsraad van Oss (OR) het aan ons gevraagde advies over de ICT-samenwerking BLOU.

Advies.

Als OR van Oss onderschrijven we de bovenliggende bedoeling van de ICT-samenwerking. We zien het nut van samenwerking in. In die zin willen wij dan ook graag actief mee blijven denken en adviseren om de kans van slagen te vergroten.

We reageren dan ook met name op de personele component van het verhaal. Daarnaast geven we nog enkele meer algemene adviezen.

De adviesaanvraag.

De OR ontving op 22 november 2017 de adviesaanvraag over het voorgenomen besluit over het bedrijfsplan ICT-samenwerking BLOU. Als bijlagen waren toegevoegd het voorgenomen collegebesluit en het bedrijfsplan versie d.d. 31 oktober 2017. Nadien ontvingen wij nog de aan de gemeenteraad aangeboden documenten. Op basis van dit bedrijfsplan wordt een transitieplan gemaakt waarin de vorming van een gezamenlijke ICT-organisatie verder wordt uitgewerkt. Er zal dus sprake zijn van een gefaseerde besluitvorming.

Positie OR.

De OR-en van Bernheze, Landerd, Oss en Uden werken ook vanuit hun eigen positie samen om de plannen van de ICT-samenwerking te beoordelen.

De OR-en houden zelf de verantwoordelijkheid ten opzichte van de eigen organisatie.

De gefaseerde besluitvorming betekent voor ons als OR dat per fase een advies zal worden gegeven. Een advies in een fase betekent niet dat automatisch ook met een volgende fase wordt ingestemd. Elke fase wordt op zijn eigen merites beoordeeld.

Overleg met OR-en gezamenlijk en met OR van Oss afzonderlijk.

Het bedrijfsplan kent een lang voortraject waar de OR-en gezamenlijk bij betrokken zijn geweest.

Daarnaast heeft meerdere malen met jou als WOR-bestuurder overleg plaatsgevonden, waarin wij onze visie, zorgen en kanttekeningen hebben besproken.

Overleg OR met achterban.

De nu voorliggende versie van het bedrijfsplan hebben wij niet besproken met de gehele achterban. Wel hebben we al signalen ontvangen van collega's die zeker over zullen gaan naar de nieuwe organisatie. Die signalen betreffen voor een groot deel zorgen over een onzekere toekomst. Veel vragen die er leven met betrekking tot de overgang van medewerkers naar de ICT-samenwerking BLOU worden in dit plan nu nog niet beantwoord. Wij gaan er van uit dat deze en vele andere vragen in het transitieplan beantwoord worden. Hierop komen wij hieronder terug.

Personeel.

In het kader van de personele component vinden wij als OR de volgende drie sporen belangrijk:

1. een goede overgang en zorg voor ons personeel naar BLOU.
2. een goede zorg van "achterblijvend" personeel (< 50 % ICT-taken)
3. het effect van keuzes op al het personeel (software).

Spoor 1: overgang personeel naar BLOU.

Hierbij gaat het onder meer om:

- Gemeentelijke arbeidsvoorwaarden gaan over;
- Er moet een goed sociaal plan komen dat onder meer ruimte biedt voor individuele afspraken en competentie-ontwikkeling om gewenste groei mogelijk te maken;
- Zorg voor een goede en adequate huisvesting.

Wij adviseren om deze punten een nadrukkelijke plaats te geven in de vervolgstappen.

Wij willen met name benadrukken dat we een situatie zoals bij de overgang van collega's naar de ODBN willen voorkomen. Hiertoe verwijzen wij naar de destijds gemaakte evaluatie. Aldus dient sprake te zijn van een correcte inventarisatie van taken en waardering van de functie van de collega's en de daarbij horende overgang naar de nieuwe organisatie.

Wij vragen ook bijzondere aandacht voor een goede communicatie richting met name de betrokken medewerkers en organisatie in het geheel zodat iedereen voldoende meegenomen is in de volgende stappen van het traject.

Als we naar het bedrijfsplan kijken, zien we een beperkte personeelsparagraaf. Wij vinden het een vrij kort, technisch verhaal en tegelijkertijd is dit een grote verandering voor veel collega's. Dit vraagt zorg en begeleiding. Dit vraagt dus verandermanagement. Ons advies is dan ook om deze "zachte" aspecten nadrukkelijk en zichtbaar mee te nemen.

Spoor 2: achterblijvend personeel.

Hierbij gaat het onder meer om:

- Hoe worden taken op een passende manier verdeeld, zodat de achterblijvers een goed en aantrekkelijk werkpakket houden?
- Hoe worden de collega's door de gemeente gefaciliteerd om daar naar toe te groeien?

We verwachten hier in het transitieplan aandacht voor. We adviseren om hieraan ook op korte termijn mee aan de slag te gaan.

Spoor 3: het effect van keuzes voor onze organisatie.

De keuze om applicatiesoftware fasegewijs over te brengen naar BLOU levert bij ons zorgen op. Dit zal namelijk voor veel mensen grote impact gaan hebben. Om het werk goed te kunnen doen zijn zij overgeleverd aan een blijvend goed functionerende ICT-organisatie en haar applicaties. Wij vragen ons af of dit voldoende doordacht en afgewogen is met een brede kritische blik. Wij adviseren dan ook aandacht te hebben om de continuïteit van de bedrijfsvoering te borgen. In het belang van een goed opdrachtgeverschap dient sprake te blijven van een kwalitatieve en kwantitatieve achterblijvende ICT-kennis binnen onze organisatie. De vormgeving hiervan dient in de transitieplanfase te worden uitgewerkt.

Algemene adviezen.

- Een goed advies vraagt zowel argumenten voor als tegen argumenten. Wij missen in het advies aan de gemeenteraad en college een afweging van de voor en nadelen tot samenwerking. Wij adviseren om de afweging tussen voor- en nadelen tot samenwerking in de voorstellen op te nemen.
- Is er nagedacht over een scenario waarbij de samenwerking niet werkt? Is er een exit-scenario? We vinden het verstandig om ook hierover na te denken.
- We adviseren om een tijdlijn op te stellen, waarin we zien wanneer en hoe de medezeggenschap betrokken wordt in het vervolg. Dit helpt ons het geheel te overzien en ons hierop goed voor te bereiden.

Ten slotte.

Samenvattend adviseert de OR positief op het bedrijfsplan. De OR gaat er vervolgens van uit, dat de voorwaarden zoals hierboven geformuleerd in acht worden genomen.

Voorts adviseren wij om snel te starten met het opstellen van een sociaal plan, dit in overleg met het Georganiseerd Overleg (GO) of op te richten Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO). Overeenkomstig onze afspraak verzoeken wij jou om ons advies als extra informatie aan het betreffende agendapunt voor de gemeenteraadsvergadering van 25 januari 2018 toe te voegen.

Met vriendelijke groeten,

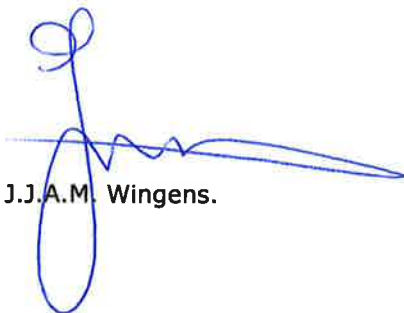
De Ondernemingsraad van de gemeente Oss.

De secretaris,



Ing. B.J. Tonies.

De voorzitter,



J.J.A.M. Wingens.

